

Edito

A la mi-septembre, se sont tenues à Ajaccio les rencontres annuelles des Carif-Oref. Au-delà des riches échanges et réflexions autour de la thématique retenue cette année, « Construction et sécurisation des parcours professionnels : rôle et appui des Carif-Oref », la question de l'inscription dans la loi de la réforme de la formation professionnelle a été souvent abordée au cours des deux journées de travail. Cette sécurité juridique assurerait aux Carif-Oref une sécurité financière, sujet au combien sensible dans cette période de fin de CPER 2007-2013 (contrats de projets Etat-Région) et d'élaboration de la génération suivante ; celle-ci s'inscrit aussi dans l'attente de l'acte III de la décentralisation et, pour ce qui est du Crefor de la prolongation du groupement d'intérêt public.

L'importance d'une collaboration quadripartite au niveau du réseau comme au niveau de chaque Carif-Oref – entre les services de l'Etat, la Région, les organisations syndicales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés – a été également réaffirmée en termes de bonne gouvernance territoriale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il a été à plusieurs reprises souligné la nécessité de toujours mieux donner à voir ce qu'est l'activité d'un Carif-Oref...Le Crefor s'y emploie dans notre région, aux services des professionnels et des institutions concernées.

Jean-Marie Almendros
Président du Crefor

Sommaire

pages 1-3

- ✓ La VAE en Haute-Normandie : un atout autant professionnel que personnel

pages 4-5

- ✓ Un regard sur l'illettrisme en Haute-Normandie - Extraits du rapport issu de l'enquête Information Vie Active (IVQ) 2011

pages 6-7

- ✓ La fédération de la formation professionnelle investie dans le développement durable des compétences

pages 7-8

- ✓ Les services aux entreprises : 14% de l'emploi salarié Haut-Normand

LA VAE EN HAUTE-NORMANDIE : UN ATOUT AUTANT PROFESSIONNEL QUE PERSONNEL

Pierre Leclerc
Crefor - Chargé d'études

L'étude impact de la VAE sur les parcours professionnels en Haute-Normandie est parue début septembre 2013. Partant d'une volonté de d'observer les évolutions professionnelles dont ont bénéficié les candidats à l'issue de leur parcours VAE, elle permet de caractériser les évolutions en fonction du profil des individus, ainsi que de déceler quels peuvent être les freins à la mobilité. Tout en dressant un bilan positif du dispositif, cette étude interroge la place de la VAE en tant que parcours de formation professionnelle continue.

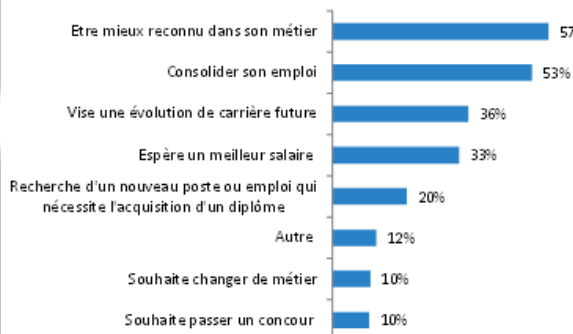
Plus de la moitié des candidats ont bénéficié d'une évolution professionnelle à la suite de leur parcours VAE

Ce qui correspond à 540 personnes sur les 1000 qui composent l'échantillon. Ce résultat est d'autant plus signifiant que le fait de bénéficier d'une évolution ne constitue pas la première motivation des candidats lorsqu'ils débutent leur parcours VAE.

Méthodologie

Il a été choisi d'aborder l'impact du dispositif dans une posture de réussite par rapport au parcours. 1000 individus ayant obtenu une validation totale ou partielle de leur VAE en 2009 et 2010 ont donc été interrogés (par entretien téléphonique). Ceci permettant une analyse basée sur deux années de recul.

Les raisons qui poussent à réaliser une VAE



Effectif : 797, individus en emploi avant de débuter leur parcours VAE, question à choix multiples.

Source : Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-Crefor

En effet c'est la sécurisation du parcours professionnel qui arrive en tête : être mieux reconnu dans son métier (57% des réponses) et la consolidation de son emploi (53%). Les motifs relatifs à un souhait de mobilité professionnelle apparaissant dans un deuxième temps. En ce qui concerne les personnes sans emploi, c'est la possibilité de trouver un emploi plus facilement qui justifie majoritairement le choix de s'orienter vers une VAE (pour 90% d'entre eux).

370 personnes jugent qu'ils ont pu évoluer professionnellement grâce à la VAE

Au contraire, les 170 autres personnes qui ont connu une évolution ont déclaré que cette évolution n'était pas liée à la VAE. Les profils diffèrent entre ces deux groupes de personnes. Ceux qui attribuent leur évolution au dispositif sont comparativement plus âgés, possèdent un niveau de formation moins élevé avant la réalisation de la VAE (plus fréquemment un niveau V ou VI) et sont plus fréquemment issus des secteurs les plus représentés en VAE (Education, santé et action sociale et Services aux particuliers). En ce qui concerne les individus pour lesquels l'évolution n'est pas liée à la VAE, ils sont plus diplômés avant la

VAE, un peu plus jeunes et plus représentatifs de la totalité des secteurs d'activités présents dans l'étude. Pour la plupart, ils ont pu bénéficier d'une opportunité professionnelle indépendante de la validation totale de leur parcours (ils enregistrent également un taux de validation partielle deux fois supérieur à ceux qui ont jugé que leur évolution était liée à la VAE). Si l'obtention d'une certification par le biais de la VAE se place donc comme un vecteur d'évolution professionnelle pour 37% de l'échantillon, le fait de bénéficier d'une évolution demeure soumis à différentes contraintes : situation de son entreprise, dynamisme de son secteur d'activité, contexte économique, profession, âge, niveau de formation...

Les individus qui ont bénéficié d'évolutions professionnelles par secteurs d'activité, grâce à la VAE ou non



41% des individus issus du secteur Education, santé et action sociale ont bénéficié d'une évolution professionnelle grâce à la VAE, sont donné ici les secteurs d'activité qui comptent 60 personnes au minimum.

Source : Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-Crefor

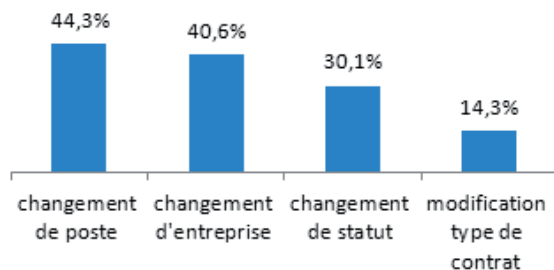
L'âge et le niveau de diplôme sont déterminants

Les évolutions professionnelles profitent dans une moindre mesure aux individus plus âgés et sans diplômes. Les individus qui possèdent un niveau VI avant la VAE représentent 10% de la population qui bénéficie d'évolutions contre 15% dans la population totale enquêtée (sans prendre en compte si l'évolution est liée ou non à la VAE).

Les changements de poste à la première place

C'est l'évolution la plus fréquemment rencontrée parmi les individus en emploi avant la VAE, elle concerne 44% de ceux qui ont connu des évolutions. Viennent ensuite les changements d'entreprise (41%), de statut (30%) et la modification du type de contrat (14%). Les individus ont fréquemment bénéficié de plusieurs évolutions simultanément.

Nature des évolutions professionnelles pour les personnes en emploi avant la VAE



Réponse à choix multiples.

Source : Enquête impact VAE-2012-Observatoire VAE-Crefor

Les effets de cette mobilité impliquent souvent une modification des conditions d'emploi : obtention de responsabilités accrues (66% des individus en emploi qui ont connu des évolutions), une organisation du travail différente (64%) ainsi qu'à une augmentation de la rémunération (58%). En ce qui concerne ceux qui jugent que les évolutions ne sont pas liées à la VAE, les évolutions sont souvent orientées vers des professions différentes, mais tout en gardant un lien avec la précédente (en restant dans la même entreprise ou le même domaine d'activité). Parmi ceux qui étaient demandeurs d'emploi avant la VAE, 34% ont pu trouver un emploi à l'issue du parcours.

Répartition des individus par secteurs d'activité d'origine (effectif : 1000)

| | |
|--|-------------|
| Education, santé et action sociale..... | 29,3% |
| Services aux particuliers..... | 28,0% |
| Industrie..... | 9,4% |
| Commerce..... | 7,6% |
| Administration..... | 6,7% |
| Services aux entreprises..... | 6,0% |
| Indéterminé..... | 4,0% |
| Transports..... | 3,3% |
| Activités financières et immobilières..... | 2,2% |
| Construction..... | 1,3% |
| Agriculture, sylviculture, pêche..... | 1,2% |
| Energie..... | 0,6% |
| TOTAL | 100% |

Des évolutions professionnelles tous secteurs confondus

Si les évolutions sont plus courantes dans certains secteurs d'activités, elles sont néanmoins observées dans la totalité d'entre eux. Il est également important de rappeler la spécificité de la VAE dans ce domaine. En effet près de 60% de la population enquêtée est issue des Services aux particuliers ainsi qu'Education, santé et action sociale. Ces deux secteurs influencent donc très fortement les résultats de l'étude. Voir l'étude complète pour plus de détails

Les changements correspondent aux attentes

76% des individus qui ont bénéficié d'évolutions professionnelles sont satisfaits de celles-ci. Cette proportion est par ailleurs largement plus prononcée chez les individus en emploi (85%) que chez les demandeurs d'emploi (49%).

Une croissance nette du niveau de formation de l'échantillon

La proportion de personnes détenant un niveau à VI et V a fortement diminué (respectivement -11% et -12%). A l'inverse la proportion des individus détenant un niveau BAC ou plus est passée de 38% à 61% à l'issue du parcours VAE, avec une progression particulièrement importante pour les niveaux III (+16%).

Effet de rattrapage

Les individus les plus âgés visent plus fréquemment un niveau de formation supérieur à celui obtenu au cours de la formation initiale. C'est d'ailleurs ceux qui possèdent le plus d'expérience professionnelle. A l'opposé, les plus jeunes visent davantage un niveau inférieur, s'ils possèdent un niveau de formation initial plus élevé que leurs aînés, ils ont plus fréquemment débuté leur carrière professionnelle avec des professions différentes ou nécessitant un niveau de formation inférieur à celui du diplôme obtenu lors de la formation initiale). C'est pour cette raison qu'ils tentent d'obtenir une certification adaptée à leur profession actuelle par le biais de la VAE.

La VAE est bien reconnue par les employeurs

Lors de l'interrogation des individus en emplois qui n'ont pas connu d'évolutions professionnelles, seulement 13% des individus ont déclaré que la VAE n'avait pas été reconnue. De plus, près de la moitié d'entre eux ont seulement validé partiellement leur VAE (l'employeur pouvant alors remettre à la validation totale un éventuel accord d'évolution). Dans la majorité des cas c'est l'inexistence d'opportunité professionnelle au sein de l'entreprise qui explique l'absence d'évolution.

Brèves

Actions de formation du programme de professionnalisation

► «Image de soi et hygiène : comment l'aborder avec un public en insertion professionnelle ?» (Réf. 3.6) COMPLET 8 et 9 octobre 2013

Intervenante : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil)

► «Répondre à un marché public, un appel à propositions, un appel à projets» (Réf. 2.2) 15 et 22 octobre 2013

Intervenant : Stéphane Mabon Conseils, Etudes, Formation

► «Intégrer la lutte contre les discriminations dans ses actions» (Réf. 2.5)

17, 18 octobre et 25 novembre 2013

Intervenant : Briac Chauvel (Expression)

► «Se saisir des données socio-économiques : comment, pourquoi ?» (Réf. 1.1) 14, 15 novembre et 5 décembre 2013

Intervenant : Guillaume Follea (Crefor)

► «Les récits de vie dans l'accompagnement à l'insertion et à la formation» (Réf. 3.2) 19, 20, 21 novembre 2013

Intervenante : Agnès Heidet (André Chauvet Conseil)

► «Le théâtre forum, un outil de formation» (Réf. 3.7) 10, 11, 12 décembre 2013

Intervenante : Christine Casset (Association Etincelle)

Obtenir des précisions sur le contenu des actions de formation et s'inscrire :

[www.crefor-hn.fr /
Professionalisation /
Programme 2013](http://www.crefor-hn.fr/Professionalisation/Programme2013)

Le dispositif de professionnalisation 2014 est en cours de finalisation. Toute l'information début novembre !

Mardi pédagogique du Crefor : Présentation des outils «facilecture»

le 15 octobre de 14h à 17h

Le Crefor vous invite à participer à la présentation des outils «Facilecture» dans le cadre des mardis pédagogiques. Le 15 octobre prochain de 14h à 17h au Pôle Régional des Savoirs.

L'objectif de cette demi-journée est de vous faire découvrir les outils Facilecture présentés par Lectura. Ces outils ont pour but de faciliter l'acquisition de la lecture et de l'écriture. Réactualiser, renforcer et perfectionner les compétences de base.

Télécharger le descriptif et le bulletin d'inscription sur le site du Crefor à l'adresse suivante :

<http://www.crefor-hn.fr/actus/mardi-pedagogique-du-crefor-presentation-des-outils-facilecture-le-15-octobre-de-14h-a-17h>

La VAE s'inscrit dans une démarche collective d'entreprise pour 25% des salariés

Ce qui correspond à 194 des 782 salariés présents dans l'enquête. 70% de ces personnes visent une certification de niveau V par le biais des démarches collectives, de plus, ils sont employés majoritairement dans des structures publiques ou associatives. Les démarches collectives sont par contre moins répandues dans le secteur privé, qui présente une caractéristique autre : les salariés qui en sont issus ont davantage tendance à ne pas informer leur employeur de leur démarche VAE. Cependant, la VAE reste avant tout une démarche personnelle (c'est le cas pour 95% des répondants).

Un bénéfice en termes de confiance en soi

Evolution professionnelle ou non, la prise de recul nécessaire pour la constitution du dossier VAE oblige les candidats à décliner les tâches effectuées dans leur emploi. Ils sont alors nombreux à considérer cet élément comme une valorisation de leur savoir-faire. Dans certains cas il est même possible d'observer une prise de conscience des savoir-faire.

Une perception globalement positive du parcours

40% des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient aucun motif d'insatisfaction, alors que seulement 3,8% des individus ont déclaré qu'ils étaient entièrement insatisfaits. C'est l'accompagnement tout au long du parcours qui influence le plus le niveau de satisfaction des individus.

Une incitation à entreprendre une action de formation future

Le dispositif permet un rapprochement des candidats avec l'univers de la formation professionnelle (64% des candidats envisagent de continuer à se former dans les années qui suivent la réalisation de leur VAE).

Des impacts négatifs

96 individus ont globalement été insatisfaits ou découragés par la VAE. Ces personnes étaient plus fréquemment sans emploi avant la VAE, issues de professions peu qualifiées et pour la plupart n'ont pas bénéficié d'évolutions. Il serait intéressant de porter attention aux répercussions de la VAE chez ces personnes ainsi qu'aux causes (défaut d'accompagnement, certification visée pas

adaptée, professions pour laquelle obtenir une évolution est particulièrement difficile...). L'échec ressenti pouvant produire un effet dissuasif pour entreprendre une action de formation future, ou même porter préjudice à ces personnes dans leur quotidien par le défaut de confiance et de reconnaissance qui en résulte.



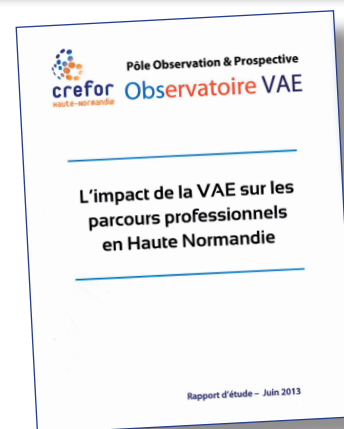
Des limites dans certains cas

Si la population étudiée présente majoritairement une situation professionnelle stable (en emploi et en CDI), l'étude montre que plus les individus ont une situation professionnelle instable et plus leur niveau de satisfaction baisse (à la fois par rapport aux évolutions professionnelles ainsi qu'au dispositif dans son ensemble). Il apparaît donc qu'en dehors d'un cadre professionnel stable, le dispositif de la VAE soit marqué par des trajectoires moins réussies (et notamment en ce qui concerne les demandeurs d'emploi). Les candidats auraient de ce fait des opportunités de réussites différentes en fonction de leur situation professionnelle.

De plus, la faible représentation de certains secteurs d'activité en VAE (et qui sont néanmoins des secteurs employeurs importants dans la région : par exemple l'industrie, le BTP) interroge la capacité du dispositif à être profitable de la même manière à toutes les professions. Ainsi que l'aptitude du marché du travail à intégrer des individus de plus en plus nombreux dont le niveau de qualification s'est élevé, et donc d'adapter les rémunérations à la hausse.

Finalement, si l'impact positif de la VAE sur les parcours professionnels est considérable en Haute Normandie et ne saurait être remis en cause, il subsiste néanmoins des interrogations méritant d'être approfondies concernant les causes et conséquences des échecs, ainsi que des professions ou secteurs d'activité pour lesquels la participation au dispositif pourrait probablement être étendue.

Présentation de l'étude et de l'observatoire VAE lors du «Vendredis du Crefor» le 4 octobre à 15h au Pôle régional des Savoirs (amphithéâtre).



UN REGARD SUR L'ILLETTRISME EN HAUTE-NORMANDIE

EXTRAITS DU RAPPORT ISSU DE L'ENQUÊTE INFORMATION VIE ACTIVE (IVQ) 2011

Guillaume Folléa

Crefor - Responsable du pôle Observation et Prospective

En Haute-Normandie, 8% de la population âgée de 16 à 65 ans est en situation d'illettrisme, soit 87 000 personnes. Pour la région, qui se distingue historiquement par un niveau de formation initial faible et une part importante de non-diplômés, où les métiers exercés sont, par nature plus difficiles à reconverter en cas de difficultés et dont l'appareil économique a fait preuve d'une plus forte vulnérabilité aux récentes secousses, la connaissance et la qualification précise des situations d'illettrisme représentent un enjeu important.

8% des Haut-Normands en situation d'illettrisme

Comme en France métropolitaine, 29% des Haut-Normands âgés de 16 à 65 ans, soit 344 000 personnes, connaissent des difficultés graves ou fortes dans l'un des trois domaines de compétences mesurées : écrit, numératie, compréhension orale. En Haute-Normandie, l'enquête permet d'estimer à 16 % la proportion de personnes de 16 à 65 ans éprouvant des difficultés à communiquer par l'écrit. Cette proportion est équivalente à celle de la France métropolitaine. Cela représente 188 000 des 1 167 000 Haut-Normands de cette tranche d'âge. Les personnes présentant des difficultés graves ou fortes se trouvent en situation préoccupante face à l'écrit ; elles représentent 11 % des Haut-Normands de 16 à 65 ans. Parmi les personnes de 16 à 25 ans, public cible d'un certain nombre d'actions, la proportion s'établit à 7 % soit 17 000 personnes.

En restreignant le champ à la seule population ayant été scolarisée en France, on peut appréhender le champ des personnes en situation d'illettrisme : 87 000 personnes en Haute-Normandie, soit 8% des 16-65 ans, un point de plus que la moyenne métropolitaine. Par ailleurs, trois quarts des Haut-Normands en situation d'illettrisme sont confrontés à des difficultés dans un autre domaine que l'écrit.

60% des Haut-Normands en situation d'illettrisme ne possèdent aucun diplôme

Si la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont été confrontées à un redoublement au cours de leur scolarité primaire, en revanche l'autre moitié n'a pas connu cette situation. Une petite moitié déclare avoir rencontré des difficultés dès le primaire, un cinquième ensuite et un tiers jamais.

Les deux tiers des personnes en situation d'illettrisme ont atteint le collège ou le CAP-BEP. Le multi redoublement, en revanche, est sur-représenté parmi les individus en situation d'illettrisme puisque près d'un quart d'entre eux l'ont connu contre 5 % dans l'ensemble de la population. Rares sont les Haut-Normands en situation d'illettrisme à avoir été scolarisés au lycée (7 %), situation bien moins souvent rencontrée que dans le reste de la métropole (15 %). Le changement d'école durant la scolarité primaire semble assez neutre sur le phénomène de l'illettrisme.

Enfin, les Haut-Normands en situation d'illettrisme indiquent un peu plus que les Haut-Normands sans difficulté (12 % contre 8 %) avoir connu un problème de santé grave à l'école qui a eu pour conséquences de les éloigner des lieux d'enseignement pendant une période de deux mois consécutifs au moins au cours de leur scolarité.

Des parents qui ont eu des parcours scolaires interrompus

Rares sont les personnes en situation d'illettrisme issues de familles dans lesquelles les parents, en particulier la mère, sont diplômés. Ce constat est encore plus vrai en Haute-Normandie qu'ailleurs : presque toutes les mères des individus en situation d'illettrisme ont quitté le système scolaire avant la classe de 3e. Quant aux pères, ils ne sont que très rarement allés au-delà du BEPC, CAP ou BEP. Les personnes en situation d'illettrisme sont majoritairement issues de famille dont la mère, quand elle exerçait une profession, était employée ou ouvrière non qualifiée et le père ouvrier, qualifié ou non. Elles appartenaient majoritairement à de grandes fratries d'au moins 5 frères ou sœurs et étaient rarement l'aînée. Les familles dans lesquelles les individus en situation d'illettrisme ont grandi se caractérisent par des habitudes de lecture moins fréquentes. Pratiquement aucune des personnes en situation d'illettrisme ne lisait tous les jours entre 8 et 12 ans et la moitié ne lisait jamais.

Mesurer le niveau de compétences de la population âgée de 16 ans à 65 ans à l'écrit, à l'oral et en calcul est le but principal de l'enquête sur l'usage de l'information dans la vie quotidienne (IVQ) conduite par l'Insee entre octobre 2011 et janvier 2012.

Les enjeux sont tels en Haute-Normandie que l'Etat et la Région, avec le soutien du fonds social européen (FSE), ont décidé et financé une extension de cette enquête à la demande initiale du secrétariat général aux affaires régionales (SGAR), de la préfecture de région et de la délégation régionale de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). La Région et la préfecture ont participé financièrement. Des crédits ont été mobilisés au titre du fonds social européen (FSE) à partir d'un dossier porté par le centre ressources emploi formation (Crefor) et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Le dossier complet présentant les résultats détaillés de l'enquête a été co-rédigé par l'Insee et le Crefor et sera publié au mois d'octobre 2013. Le rapport est structuré en six grands chapitres : le contexte haut-normand, les difficultés, le profil des personnes en difficulté, l'origine des difficultés, les conséquences des difficultés dans la vie quotidienne, les dispositifs d'intervention.

Ce travail permet d'identifier les situations des populations concernées par ces difficultés au regard de leurs origines sociales, de leur contexte familial, de leur scolarité, de leur insertion professionnelle ou de leur vie quotidienne. Il contribue à éclairer les diverses institutions en charge de lutter contre ces situations et apporte des éléments nouveaux dans la mesure où il n'existait pas auparavant de données régionales.

Sont présentés dans cet article quelques éléments portant uniquement sur les populations en situation d'illettrisme.

Les femmes en situation d'illettrisme davantage en difficulté devant l'emploi que les hommes

La moitié des 16-65 ans en situation d'illettrisme occupent un emploi, dans la région comme au niveau national avec des différences très fortes selon le genre. Les femmes haut-normandes apparaissent davantage fragilisées par la situation d'illettrisme : 23 % d'entre elles sont au foyer, 20 % sont au chômage et 41 % occupent un emploi contre 56 % en moyenne. Par comparaison, en Haute-Normandie 58 % des hommes de 16 à 65 ans en situation d'illettrisme sont en emploi. La moitié des personnes en situation d'illettrisme ne recourt jamais à la lecture dans le cadre du travail, encore moins à l'écriture. Il s'agit majoritairement d'employés ou d'ouvriers mais on trouve aussi quelques cadres.



L'éloignement de l'emploi pendant une période longue ne saurait constituer à lui seul une explication au phénomène de l'illettrisme. Toutefois, il apparaît que le chômage de longue durée est davantage associé aux populations en difficulté. Ainsi, en Haute-Normandie, près de 25 % des individus en situation d'illettrisme déclarent avoir connu une période de chômage de plus d'un an, contre moins de 12 % pour les personnes sans difficulté.

Des loisirs différenciés selon le niveau de difficultés

Les cinq premières activités pratiquées par la population haut-normande âgée de 16 à 65 ans qui ne connaît pas de difficultés sont la musique (écoute), internet, les spectacles (cinéma, cirque, théâtre, concert), la lecture et les jeux sur internet. En revanche, ce sont les loisirs ayant trait à la musique (écoute), la cuisine, le bricolage (mécanique, décoration), le jardinage et internet qui ont les faveurs des Haut-Normands en situation d'illettrisme. Parmi eux, la plus jeune génération (16 à 25 ans, soit une population d'environ 13 000 individus) investit davantage la plupart des activités que les générations supérieures (26 à 65 ans) à l'exception des activités de jardinage, de bricolage-mécanique-décoration, de visites d'expositions-musées et de chasse-pêche qui semblent susciter davantage d'intérêt parmi ces dernières. Le différentiel des pratiques traduit des écarts importants pour les activités de lecture (57 % contre 32 %), de spectacles (67 % contre 21 %), d'usage de l'ordinateur (respectivement 89 % pour les jeux et 63 % pour l'usage d'internet contre 25 % et 35 %) et de sport (52 % contre 31 %). Ces activités sont nettement plus investies par les jeunes, montrant ainsi que les grandes difficultés à l'écrit apparaissent d'autant plus pénalisantes que l'on appartient aux générations supérieures.

Toutefois, si les jeunes Haut-Normands en situation d'illettrisme parviennent à accéder davantage que les individus plus âgés connaissant les mêmes difficultés à certains loisirs, l'exercice de ces loisirs reste pour beaucoup nettement en deçà de ce qui peut être constaté chez les jeunes sans difficulté. Ceci est particulièrement vrai pour les pratiques de lectures (57 % contre 74 %), la fréquentation d'expositions ou de musées (13 % contre 46 %), l'usage d'internet (63 % contre 98 %) ou la pratique d'activités sportives (52 % contre 92 %). En revanche, seules les activités de bricolage-mécanique-décoration (43 % contre 42 %) et de cuisine (59 % contre 43 %) sont plus fréquentes parmi les jeunes publics en situation d'illettrisme que parmi les jeunes publics sans difficulté.

Le poste «vacances» est celui qui fait l'objet des plus fréquentes privations pour les populations en situation d'illettrisme, avec 42 % qui déclarent y renoncer –soit près de la moitié des personnes concernées–, contre 28 % des individus sans difficulté. Viennent en deuxième lieu l'équipement du logement, dont indiquent se priver 28 % des individus en situation d'illettrisme (contre 16 %), puis la possession ou l'usage de la voiture (18 % contre 11 %). Dans le domaine de l'alimentation, les situations de privation sont moins fréquentes chez les individus en situation d'illettrisme (17 %) mais le différentiel avec les personnes qui ne connaissent pas de difficultés (2 %) apparaît toutefois très marqué. Enfin, encore 9 % de la population en situation d'illettrisme déclare renoncer à se préoccuper de leur santé lorsque ceci ne concerne que 2 % de la population sans difficulté. Il existe très peu de différence entre les catégories d'individus en matière de privation sur les études et les frais de scolarité. Ces privations ne concernent qu'une infime partie de chaque population (moins de 2 %).

Pour en savoir plus : Dossier d'Aval - «Les Haut-Normands face aux savoirs de base : lire - écrire - compter» - Septembre 2013, Insee Haute-Normandie

Zoom : illettrisme et les parcours de formation continue

Les raisons invoquées par les personnes ayant suivi une formation au cours des cinq années précédant l'enquête sont multiples et en tout cas très contrastées selon que le public concerné est en emploi ou sans emploi et selon qu'il connaît des difficultés dans le domaine de l'écrit ou non. En Haute-Normandie, parmi la population en emploi, la première des raisons invoquées est celle qui consiste à mieux faire son travail ou améliorer ses perspectives de carrière, citée par 47% des personnes sans difficulté et 56% des personnes en situation d'illettrisme, pour qui cette raison apparaît donc plus importante encore. La seconde raison invoquée diffère selon les deux catégories de public. Les personnes ne connaissant pas de difficulté invoquent la nécessité d'améliorer leurs connaissances ou compétences sur un sujet (16 %) lorsque cette raison n'est relevée que par seulement 3 % des enquêtés en situation d'illettrisme. Ceux-ci en revanche considèrent comme déterminant le caractère obligatoire de la formation, cité par près de 22 % d'entre eux (contre 13 %).

Parmi la population dépourvue d'emploi, les individus sans difficulté invoquent pour une très grande majorité (78 %) le fait de trouver du travail (ou changer de métier) comme raison première de leur formation. En revanche, cette raison n'apparaît pas primordiale pour les personnes en situation d'illettrisme puisqu'elle ne suscite que 30 % des réponses. Ainsi, c'est la nécessité d'améliorer ses connaissances ou ses compétences sur un sujet, qui constitue la première raison (44 %) de suivre une formation pour ces personnes.

Parmi les Haut-Normands en situation d'illettrisme qui déclarent n'avoir pas suivi de formation depuis leur parcours initial, moins de 10 % seulement indiquent avoir besoin ou envie d'un parcours de formation complémentaire. C'est une proportion nettement plus faible que celle observée parmi la population des Haut-Normands sans difficulté (23 %) et très en deçà également des déclarations faites par les individus en situation d'illettrisme au niveau national (18 %). Parmi les raisons avancées, outre le sentiment d'inutilité de suivre une formation (26 %) et le constat qu'il n'est pas besoin de se former davantage (20 %) qui sont des raisons majoritairement citées par toutes les catégories de population, il apparaît que les Haut-Normands en situation d'illettrisme (à l'instar des Français dans la même situation) invoquent spécifiquement un ensemble diffus d'autres raisons propres que l'on ne retrouve pas parmi les déclarations des populations sans difficultés. Ainsi, en Haute-Normandie, 7 % des publics confrontés à l'illettrisme déclarent avoir des problèmes de transport, 4 % ne savent pas où s'adresser, 2 % considèrent ne pas avoir les pré-requis suffisants, 7 % craignent de « retourner à l'école » et 7 % se considèrent trop âgés. Au total, près de 28 % de cette population qui indique ne pas avoir besoin de suivre une formation sous-tendent dans leur refus l'expression de certaines difficultés d'accès, qu'elles soient d'ordre pratique ou d'ordre plus personnel.

LA FEDERATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INVESTIE DANS LE DEVELOPPEMENT DURABLE DES COMPETENCES

Hélène Rubrecht- Loisel

Présidente de la Fédération de la Formation Professionnelle de Haute-Normandie

La fédération de la formation professionnelle (FFP) a animé à la demande du Ministère du redressement productif un groupe de travail dont a été produit un outil permettant de mieux connaître l'investissement de l'entreprise en matière de formation. La formation professionnelle est en effet un investissement qui conditionne la compétitivité des entreprises et des territoires, mais souvent insuffisamment utilisée.

La FFP (Fédération de la Formation Professionnelle), organisation professionnelle créée en 1991, fédère et représente plus de 400 organismes de formation privés et leurs 2000 établissements. Depuis vingt ans au service de la représentation et de la promotion de l'offre privée de formation – qui couvre près des ¾ des besoins du marché-, la FFP place, au cœur de son action, le développement du professionnalisme de ses adhérents. Acteur majeur du secteur (avec un chiffre d'affaire cumulé de 1.5 milliard d'euros par an), elle agit au plus près des réseaux de décideurs et participe à la détermination des grandes orientations de la formation professionnelle.

Les adhérents de la FFP accueillent chaque année 3 millions d'apprenants de tous les profils, sur tous les segments de l'offre de formation, sur tous les modes et sur tous les dispositifs.

Convaincue que la formation professionnelle est l'une des clés pour la compétitivité de notre pays, la FFP s'attache à valoriser toute l'offre de formation professionnelle ainsi qu'à promouvoir la qualité et le professionnalisme, contribuant ainsi à une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre.

La FFP accompagne les adhérents dans l'évolution de leur métier et veille au respect de la concurrence. Seule organisation patronale représentative, elle contribue également au dialogue social de la branche et est à l'origine des différents accords qui s'appliquent à la profession.

La FFP s'est également attachée à doter la Profession d'instruments de mesure permettant d'évaluer les résultats de la formation. A ce titre, elle a mis en place le Certificat Professionnel FFP (CP FFP) qui valide la maîtrise d'un métier, d'une fonction ou d'une activité.

La FFP s'est engagée dans une mission confiée par le Ministre du Redressement productif et qui a pour objet de définir une grille d'indicateurs qui permettent de rendre compte des investissements en formation professionnelle. Un groupe de travail multi partite a été constitué par la FFP pour élaborer cette grille d'indicateurs. Et les résultats de ces travaux ont été présentés le 18 février dernier lors d'un colloque où a été exposé le guide de reporting à destination des entreprises : *Rendre compte des impacts économiques et sociétaux des investissements en formation professionnelle.*

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Un pacte pour la compétitivité et l'emploi.

La formation est un investissement qui conditionne la compétitivité de nos entreprises et territoires. Mais c'est un investissement qui reste difficile à évaluer. Il était donc essentiel d'avancer vers une meilleure prise en compte de la formation par les acteurs économiques et sociaux et donc d'être en capacité de mieux rendre compte de ses impacts.

La responsabilité sociétale de l'entreprise doit en outre changer la vision que l'obligation de la contribution financière et donc des dépenses de formation est une charge pour l'employeur et la prendre comme un investissement pour améliorer sa compétitivité.

Cela implique que les entreprises ont besoin d'avoir une vision du retour sur investissement de ces dépenses.

C'est pourquoi le ministère de l'économie et des finances a confié à la FFP la mission de produire une grille d'indicateurs permettant aux entreprises de rendre compte des impacts économiques et sociétaux de leur investissement en formation professionnelle.

Brèves La feuille de route sociale

Un nouveau Point d'actualité hors-série revient sur la conférence sociale de l'été.

La deuxième conférence sociale a réuni les 20 et 21 juin dernier plus de 300 participants, représentant les organisations syndicales, patronales et les collectivités territoriales. La feuille de route sociale, issue de ce travail collectif, affiche l'ambition, indique la méthode et partage le calendrier des réformes pour l'année à venir. Elle lance d'importants chantiers comme la réforme des retraites ou celle de la formation professionnelle.

Le programme d'une année de réformes et d'action

1 La démocratie sociale

Faire entrer le « dialogue social préalable à la loi » dans la constitution

Faire progresser le dialogue social en Europe

Valoriser l'engagement au service de la démocratie sociale

Encourager la structuration des branches professionnelles

Consolider les moyens humains et matériels de la démocratie sociale

2 La compétitivité et l'emploi

Mobiliser pour la bataille de l'emploi

Saisir toutes les opportunités d'emploi

Réussir la réforme des retraites

Unir les acteurs dans les filières et lancer des projets industriels d'avenir

Renforcer notre capacité d'observation et de prospective des emplois et des compétences

Mettre la qualité du travail au centre de l'entreprise

Repousser une Europe du dumping social

3 Sécuriser les parcours professionnels et permettre la promotion sociale

Réformer la formation professionnelle

Développer l'orientation tout au long de la vie et la validation des acquis de l'expérience

Organiser les transitions professionnelles et industrielles

Mettre en œuvre les droits rechargeables à l'assurance chômage

Mieux prévenir l'usure professionnelle et favoriser les mobilités en cours de carrière

Recomposer le lien entre les générations et permettre les mobilités professionnelles.

Des entreprises de plus en plus tenues de rendre des comptes en matière de RSE.

Les sociétés ayant un chiffre d'affaire supérieur à 100 millions d'euros et un effectif au moins égal à 500 salariés sont concernées par ce rapport annuel. Il devra faire état des actions menées et des orientations prises pour prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités. Il devra faire état également des engagements sociétaux pris en faveur du développement durable. La liste des informations sociales à publier concerne : l'emploi ; l'organisation du travail, les relations sociales ; la santé et la sécurité, la formation, l'égalité de traitement, la promotion et le respect des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail.

Les méthodologies pour ce reporting ne sont pas précisées et c'est à l'entreprise de les expliciter.

C'est dans cet objectif qu'une lettre de mission a été envoyée au président de la FFP et qu'il a réuni un groupe de travail.

«...Je vous propose de conduire une mission d'évaluation et de valorisation des investissements des entreprises en matière de formation, essentiels à l'employabilité et à la compétitivité en France...» (Extrait de la lettre de mission du Directeur Général de la Compétitivité, de l'industrie et des Services)

La grille d'indicateurs de reporting

Les résultats de ce groupe de travail sont la mise à disposition d'une grille d'indicateurs pour les entreprises.

C'est l'ambition de ce guide de reporting qui comporte 3 indicateurs de base, 7 indicateurs supplémentaires.

1-Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié, et par catégorie

2-Taux d'accès à la formation

3-Programme de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destiné à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière

4-Pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formations depuis au moins deux ans

5-Nombre de stagiaires et d'alternants (worksstudycontracts)

6-Effort financier de formation

7-Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrières périodiques intégrant une composante formation

8-Nombre de salariés ayant suivi une formation certifiante

9-Répartition des heures de formation par thème

10-Programme locaux et nationaux d'aide au développement des compétences

Cf : possibilité de Télécharger le guide de reporting à destination des entreprises sur le lien suivant: <http://www.ffp.org/>

A ce jour, la formation professionnelle continue n'apparaît pas comme un enjeu central dans les textes et référentiels traitant de la RSE. Cet outil de reporting permet de prendre en compte l'accompagnement des salariés pour maintenir leur employabilité et de répondre aux besoins d'un marché du travail en constante mutation.

Ces inévitables transitions obligent la population active à s'adapter à l'évolution technologique, à apprendre et à appliquer de nouvelles compétences.

La FFP se sent directement concernée par cet engagement sociétal et est partenaire des entreprises pour en rendre compte.

Brèves ➔ Le SPO (Service Public de l'Orientation) instauré par la loi du 24 novembre 2009 est désormais en « ordre de marche ». L'ensemble du territoire national est couvert.

Une certaine hétérogénéité existe, due au fait que quelques régions étaient déjà bien avancées dans ce domaine, alors que pour d'autres, les liens étaient à construire. On constate toutefois, à ce jour, la mise en place d'initiatives : outils, mutualisation, charte qui témoignent d'une volonté d'aller plus loin.

La mise en place et l'organisation du SPO se concrétisent par l'établissement de conventions de partenariat :

➤ Au niveau régional, la convention de partenariat vise à coordonner l'ensemble des structures labellisées sur le territoire.

➤ Au niveau territorial, elle vise à assurer une coordination et mutualisation des moyens entre les partenaires signataires.

Ces documents formalisent les objectifs, le fonctionnement pour chacun des membres.

Fin 2013, début 2014, la loi de décentralisation ainsi que la réforme de la formation devraient apporter quelques clarifications au fonctionnement du SPO et surtout permettre de corriger les dysfonctionnements relevés dans le rapport de l'Igas, l'Igen et l'Igaen.

L'Eclairage n° 30 de septembre 2013, portant sur le SPO apporte un aperçu de la mise en place du SPO en Haute-Normandie mais aussi dans les différentes régions. Il est illustré par un article du Comité Technique Régional qui donne une vision concrète de la démarche.

LES SERVICES AUX ENTREPRISES : 14% DE L'EMPLOI SALARIÉ HAUT-NORMAND

Guillaume Folléa
Crefor - Responsable du pôle Observation et Prospective

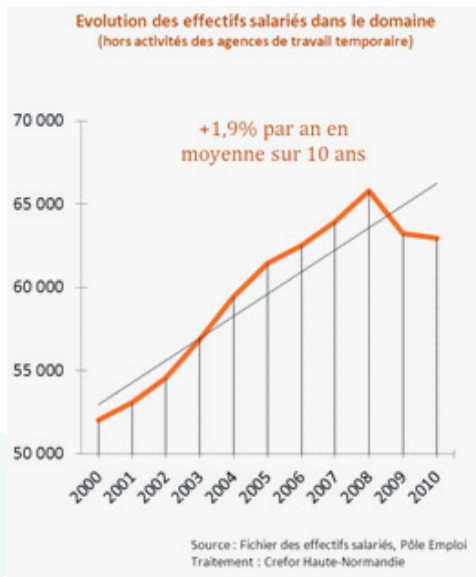
Le secteur des Services apporte aux entreprises une valeur ajoutée, que cela concerne la réalisation d'un produit ou d'une prestation intellectuelle ; il représente en Haute-Normandie en termes d'emploi une croissance de 21% sur dix années. Deux éléments d'analyse qui caractérisent le secteur comme contributeur incontournable au bon fonctionnement de l'économie régionale.

Près d'un quart d'effectifs supplémentaires en 10 ans

En 2010, les services aux entreprises comptent 5 338 établissements et 62 961 salariés du secteur privé en Haute-Normandie. Les 13 secteurs d'activité regroupent une centaine d'activités de services aux entreprises (NAF 2008). Parmi les activités qui comptent plus de 100 établissements en 2010, les activités juridiques, les activités des sociétés holding et les activités d'ingénierie, études techniques arrivent en tête avec respectivement 9%, 9% et 8% des établissements de services aux entreprises. Parmi les activités qui emploient plus de 1000 salariés en 2010, les activités de nettoyage courant des bâtiments, les activités d'ingénierie, études techniques et les activités de sécurité privée arrivent en tête avec respectivement 12%, 7% et 6% des effectifs salariés travaillant dans le domaine.

En moyenne, 79% des établissements sont des établissements de moins de 10 salariés et 43% des salariés travaillent dans des établissements de 10 à 99 salariés.

La zone d'emploi de Rouen comptabilise 2 684 établissements soit 50% des établissements régionaux du domaine et emploie 32 922 salariés soit 52% des effectifs régionaux du domaine. Les services aux entreprises sont légèrement surreprésentés dans la zone d'emploi de Rouen par rapport au niveau régional. Inversement, ils sont nettement sous-représentés dans les zones d'emploi de Pont-Audemer, de la Vallée de Bresle Vimeu et de Dieppe Caux maritime. L'architecture, ingénierie, contrôle et la formation continue d'adultes sont fortement surreprésentés dans la zone d'emploi de Vernon Gisors par rapport au niveau régional. Le secteur de la sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises est surreprésenté dans la zone d'emploi d'Evreux. Les services professionnels sont une caractéristique significative de l'emploi local dans la zone de Pont-Audemer tandis que les activités informatiques sont plus spécifiques au territoire de Rouen.



L'étude sur les services aux entreprises en Haute-Normandie a été réalisée de mars à juillet 2013 par Opcalia Haute-Normandie, l'Agefos-PME Normandie, le Medef Haute-Normandie et la CGPME Haute-Normandie dans le cadre du Plan d'Action Régional Services, avec l'appui technique et méthodologique du Crefor. Elle a pour principal objectif de dresser un état des lieux du domaine des services aux entreprises afin d'en améliorer la visibilité et vise à favoriser la réflexion prospective sur les champs concernés.

Les « services aux entreprises » peuvent être définis comme des « activités de service » du « tertiaire marchand ». On peut définir le domaine des services aux entreprises comme la mise à disposition d'une capacité technique ou intellectuelle qui ne relève pas du transport, du commerce, des activités immobilières et d'assurance ou des services aux particuliers. Treize secteurs d'activité correspondant à la Nomenclature d'Activités Française (Naf) ont été identifiés dans l'étude : Activités de poste et de courrier / Télécommunications / Activités informatiques / Services professionnels / Administration d'entreprises / Publicité et études de marché / Architecture, ingénierie, contrôle / Location sans opérateurs / Sélection et fourniture de personnel / Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises / Assainissement, voirie et gestion des déchets / Recherche et développement / Formation continue d'adultes.

En moyenne, l'emploi a progressé de 21% entre 2000 et 2010 dans les 13 secteurs d'activité de services aux entreprises. C'est 14,5 points de plus qu'en région tous secteurs confondus (+6,5%). Cependant le nombre de salariés a baissé de 3,9% entre 2008 et 2009 et de 0,4% entre 2009 et 2010.

En moyenne annuelle sur 10 ans, le nombre de salariés a augmenté de 2,4% par an dans le secteur de l'architecture, ingénierie, contrôle, de 1,3% par an dans le secteur de la sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises, de 0,9% par an dans le secteur des services professionnels et de 0,8% par an dans le secteur des activités informatiques.

16% des offres d'emploi régionales

En 2011, Pôle Emploi a enregistré 14 568 offres d'emploi pour les 13 secteurs d'activité de services aux entreprises (tous métiers confondus), représentant 16% des 90 098 offres d'emploi enregistrées en Haute-Normandie tous secteurs la même année.

Le secteur de la sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises a enregistré le plus grand nombre d'offres (5 512), soit 38% des offres d'emploi du domaine. Viennent ensuite les services professionnels et la formation continue avec un poids respectif de 12% et 10%.

Le métier de nettoyage des locaux regroupe à lui seul 2 228 offres d'emploi, soit 15% des offres d'emploi du domaine. Viennent ensuite les métiers de téléconseil et télévente et de sécurité et surveillance privée avec une part respective de 10% et 8%.

Quelques métiers connaissent des tensions quantitatives élevées : conseil en gestion de patrimoine financier, Ingénierie et études du BTP, intervention technique en méthodes et industrialisation, intervention technique en études et conception en automatisme, conception et dessin de produits mécaniques, téléconseil et télévente, relation technico-commerciale.



Brèves Focus Métiers n°9

La production et la distribution d'énergie ne représente qu'un quart des actifs du domaine de l'énergie.

Avec deux raffineries de pétrole, deux centrales nucléaires et un des premiers sites français dédiés à l'éolien marin, la Haute-Normandie s'affiche comme l'une des grandes régions françaises productrices d'énergie.

Le domaine regroupe 5 % des actifs en emploi de la région. Cependant, les métiers liés à la production ne sont pas les plus nombreux. Au contraire, avec 60 % des actifs du domaine de l'énergie, le bâtiment et l'industrie sont les catégories de métiers les plus représentées.

L'énergie est un domaine particulièrement masculin (81 % d'hommes). Il se caractérise par une part importante d'actifs diplômés (83 % possèdent un diplôme) et des demandes d'emploi nombreuses, fréquemment positionnées sur les métiers du bâtiment.

Sortie octobre 2013



Adoptez l'éco-attitude.
Pour vous déplacer,
privilégiez les transports en commun



Crefor - Pôle régional des Savoirs
115 boulevard de l'Europe - 76100 Rouen
Métro : Direction Technopôle/Station Europe
crefor@crefor-hn.fr - www.crefor-hn.fr
☎ 02.35.76.77.82 - 📠 02.35.73.07.60

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du Crefor
Directeur de publication : Luc Chevalier
PAO : Agnès Ercosman